

19.11  
Ej 4

19

INDEC  
Instituto Nacional de  
Estadística y Censos  
de Argentina



17 ENE 1995

INTRODUCCION

RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

SECTOR INFORMAL Y TRABAJO NO REGISTRADO

CATEGORIA OCUPACIONAL

TALLER SOBRE

ASALAR DISEÑO CONCEPTUAL DEL CENSO DE POBLACION Y VIVIENDA DE 1990

TRABAJADORES BUENOS AIRES, 22 al 25 de noviembre de 1988

TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACION FIJA

CONCLUSIONES

NOVAS BIBLIOPAFICAS

CUESTIONARIO PROPUESTA

INSTRUMENTOS

CAMBIOS EN LAS RELACIONES DE TRABAJO  
Y DEFINICION DE CATEGORIA OCUPACIONAL

Rosalía CORTES



17 ENE 1995

## INDICE

	PAGINA
INTRODUCCION.....	1
RECOMENDACIONES INTERNACIONALES.....	2
SECTOR INFORMAL Y TRABAJO NO REGISTRADO.....	5
CATEGORIA OCUPACIONAL.....	6
ASALARIADOS.....	7
TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA.....	9
TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACION FIJA....	10
CONCLUSIONES.....	12
NOTAS BIBLIOGRAFICAS.....	14
CUESTIONARIO. PROPUESTA.....	15
INSTRUCTIVOS.....	18

## INTRODUCCION

Los cambios acaecidos en años recientes en el mercado ocupacional, entre los que se puede mencionar el marcado aumento del autoempleo y la difusión de diversas formas de trabajo irregular, han complejizado el estudio sistemático de la composición de la fuerza de trabajo. Para alcanzar una medición adecuada de la misma es necesario afinar los instrumentos de captación a utilizar por el Censo Nacional de Población de 1990.

Entre 1970 y 1980 - en el total del país - caía el empleo asalariado y crecía el trabajo por cuenta propia. En Buenos Aires, donde el cuentapropismo aumentaba a expensas del trabajo asalariado, este movimiento fue más pronunciado que en el conjunto del país. Dentro de la población activa agropecuaria la expansión de los cuentapropistas se producía al mismo tiempo que disminuía la categoría de "empleadores" (1).

A fines de los setenta se precipitaba el deterioro de las condiciones de trabajo al difundirse formas de relaciones laborales "no convencionales" (2). La proliferación de relaciones de trabajo no regulares implicó para los asalariados la pérdida de una serie de medidas de protección, tales como continuidad y seguridad en el empleo, derecho a indemnización por despido, accidentes de trabajo, etc. Paralelamente la emergencia de formas de intermediación entre los asalariados y los empleadores - agencias de trabajo temporario, contratistas - contribuyó a aumentar la desprotección de los primeros en la medida que facilitaba el ocultamiento de la relación salarial.

En trabajos recientes se han señalado una serie de falencias de los Censos Nacionales de Población, elaborándose asimismo un conjunto de recomendaciones para facilitar y mejorar la medición de la fuerza de trabajo, basadas en el reconocimiento de los cambios acaecidos en el mercado laboral. Las sugerencias se resumen a continuación:

a. Los Censos de Población se basaron en una figura de trabajador de tiempo completo, con ocupación regular, para

---

(1) Ver Cortés y Marshall (1985). De acuerdo con los datos del Censo Nacional de Población en la ciudad de Buenos Aires la proporción de asalariados al interior de la PEA ocupada había caído un 4% con respecto a 1970; en el total del país disminuía un 2%. Según la información en Aparicio, (1985) en la década del setenta en la zona pampeana coincidió la proporción en que caían los empleadores con la proporción en que aumentaron los cuentapropistas.

(2) De todos modos el trabajo no registrado ya tenía un peso considerable entre la población ocupada asalariada a principios de los setenta. Ver Orsatti, (1986)..

definir a la población económicamente activa. En consecuencia los casos que se alejaban de esta norma fueron excluidos de la PEA, con la consiguiente subestimación de los trabajadores cuya inserción laboral se alejaba de la pauta "regular".

b. Otra consecuencia de la mala captación de los trabajadores no permanentes, estacionales e irregulares fue la presencia de varones menores de 25 años entre la población inactiva en zonas rurales (3).

c. En el sector rural los trabajadores transitorios constituyen una proporción no desdeñable entre los ocupados; por esta razón se ha recomendado incluir la distinción entre "transitorios" y "permanentes".

Estos planteos, al igual que los surgidos de las instituciones internacionales han sido recogidos en el presente trabajo con vistas a lograr una medición más adecuada de categoría ocupacional.

#### LAS RECOMENDACIONES INTERNACIONALES

Hasta 1982 el criterio que prevaleció en las recomendaciones de las instituciones internacionales fue el de incluir en la fuerza de trabajo a quienes hubieran trabajado o buscado trabajo durante la semana de referencia (4). Este criterio debió modificarse en la medida que se reconocían los cambios ocurridos en la estructura del empleo a partir de mediados de los setenta. En el caso de los países industrializados por ejemplo, las transformaciones de la economía contribuyeron a la difusión de trabajos de tiempo parcial con la consiguiente incorporación a la fuerza de trabajo de grupos que habitualmente se consideraban como típicamente inactivos - estudiantes, amas de casa, jubilados, pensionados, etc.

En los países periféricos la crisis económica y la caída de la demanda de trabajo resultaron a su vez en que ciertos grupos de trabajadores debieron contentarse con una participación intermitente en la fuerza de trabajo.

---

(3) Este dato, conjuntamente con las observaciones que hace Aparicio, 1985, sobre la PEA rural, refuerza la idea de que la insuficiente captación del trabajo no regular distorsiona la estimación del peso de algunas categorías ocupacionales así como del tamaño de la fuerza de trabajo.

(4) Esta disposición surgió como resultado de una resolución de la Octava Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo en 1954.

En razón de estas modificaciones a las pautas habituales, se planteó la necesidad de extender el límite de la semana para poder detectar a aquellos trabajadores que ejercían las tareas propias de su actividad económica en forma irregular.

Entre tanto, la discusión sobre categoría ocupacional se centró en el concepto de "posición en la ocupación" y en la selección de los indicadores apropiados para medirla.

Se generaron dos visiones contrapuestas: una, que sostenía que la posición en la ocupación debía definirse en función del tipo de remuneración que recibía el trabajador. Esta primera interpretación planteaba que los trabajadores se diferencian fundamentalmente en dos tipos, de acuerdo con el "riesgo económico" implícito en la forma de remuneración. Un tipo de trabajador es el independiente que "se arriesga" por el hecho de no tener asegurada una remuneración continuada provista por un empleador (firma o patrón). El otro tipo de trabajador sería el asalariado, quien tiene asegurado mensualmente su ingreso a cambio de vender su fuerza de trabajo. De acuerdo con este esquema, los indicadores de posición en la ocupación pasan a ser las formas - riesgosas o no - de remuneración.

La segunda interpretación definía la posición en la ocupación a partir de la particular relación que se establece dentro del lugar de trabajo entre el trabajador y la unidad económica donde desempeña sus tareas. Esta visión priorita el elemento de poder y control presentes en la situación de trabajo para definir el tipo de relación laboral. Cuando las tareas propias al desempeño de una ocupación u oficio, el horario, la forma de pago, y otras condiciones están establecidas por la firma o patrón, se estaría frente a una relación de dependencia. En caso contrario - es decir, ausencia de controles - se trataría de trabajadores independientes.

Los indicadores de la posición en la ocupación en este segundo caso pasan a ser los indicadores de control y de subordinación de las condiciones de trabajo.

Las recomendaciones de las organizaciones internacionales se inclinan por el marco descrito en segundo término. Han planteado que la posición en la ocupación es la forma en que los trabajadores se relacionan con las unidades económicas, y por lo tanto para captar los diferentes tipos de posición es necesario discriminar entre formas de relación de control y de dependencia. En este sentido se ha sugerido la utilización de algunos de los siguientes indicadores: la forma habitual en que los trabajadores reciben la remuneración, la existencia o no de contratos

verbales o escritos acerca de las condiciones de trabajo, etc. (5).

La utilización de estos indicadores permite introducir una serie de especificaciones a las categorías de asalariados y de trabajadores independientes (6).

En el caso de los asalariados, surgirán subclases de acuerdo con los siguientes criterios:

- a. tipo de remuneración (en especie, propina, comisión, destajo, etc.).
- b. el tipo y duración del contrato
- c. el lugar de trabajo

Con respecto a los trabajadores independientes se ha recomendado distinguirlos según los indicadores que siguen:

- a. si disponen de ayuda remunerada o no
- b. si utilizan asalariados regulares
- e. si hacen uso de trabajo familiar no remunerado.

Estas recomendaciones surgidas del reconocimiento de los cambios recientes en el mercado de trabajo - tanto en países industrializados como en ciertos países periféricos - están dirigidas a incrementar la capacidad de los censos en cuanto a la captación de los trabajadores no regulares (7).

---

(5) La International Classification of Status in Employment (ICSE) comprendía los siguientes grupos:

a. empleadores; b. trabajadores por cuenta propia; c. asalariados; d. trabajadores familiares sin remuneración; e. miembros de cooperativas de productores y f. no clasificables.

(6) Ver Hoffman (1987).

(7) Las recomendaciones se han incorporado además a las propuestas para el cuestionario.

## SECTOR INFORMAL Y TRABAJO NO REGISTRADO

Es necesario distinguir entre economía y sector informales por un lado y economía y trabajo no registrados por el otro. El concepto de economía informal se desarrolló a partir de identificar economías "duales" donde coexisten un sector altamente eficiente, internacionalmente competitivo, orientado hacia la exportación y donde prevalecen altos salarios, junto a un sector "informal".

Este último se caracterizaba por su baja productividad y alta intensidad de mano de obra, bajos costos salariales y predominio de unidades pequeñas.

El trabajo no registrado excede los límites de la economía informal tal como se la ha definido más arriba, en la medida que no sólo incluye el efectuado en el contexto de la economía informal. Abarca también todas aquellas formas de relación laboral que carecen de protección legal y que pueden tener lugar en el contexto de la economía formal o "moderna".

En las últimas décadas aumentó la proporción de trabajadores sin protección en el trabajo. Este grupo comprende aquellos miembros de la población económicamente activa ocupada que no están cubiertos frente a eventualidades como enfermedad, vejez, accidentes de trabajo, etc. (8).

El empleo clandestino tiene una incidencia heterogénea tanto desde el punto de vista geográfico como en cuanto a su distribución por ramas de actividad (9). Los datos disponibles permiten afirmar que entre 1974 y 1985 aumentó el trabajo clandestino en por lo menos nueve ciudades (10).

Este hecho se correlaciona con la extensión de la subcontratación y la disgregación del proceso de trabajo

---

(8) Ver Galín, (comp.) (1986).

(9) La Conferencia Internacional del Trabajo, reunión 70a, identifica como formas de trabajo precario las siguientes: el trabajo a tiempo parcial, la subcontratación y el empleo clandestino. Para una descripción de estos procesos y su incidencia en el mercado de trabajo, ver Galín (comp.) (1988).

(10) Según el trabajo de Orsatti y Beccaria (1988) habría aumentado la proporción de trabajadores sin protección en el Gran Buenos Aires y en otras ciudades del interior del país.

como consecuencia de la recesión y la caída de la demanda de trabajo (11).

El empleo asalariado clandestino alcanza proporciones importantes en algunas ramas de la manufactura como calzado y vestido; asimismo en Construcción y Comercio. Pese a lo que podría suponerse, el empleo clandestino no se concentra exclusivamente en los pequeños establecimientos, ya que un 30% de los asalariados no registrados trabaja en unidades de más de 15 empleados. Las ramas de actividad en las que se presentan proporcionalmente más casos de desprotección laboral son el Servicio Doméstico (62%) y la Manufactura (18%). Dentro de esta última, confecciones, cuero, calzado y madera y muebles son las ramas en las que el fenómeno tiene mayor incidencia.

De acuerdo con la Encuesta Permanente de Hogares los trabajadores desprotegidos en su mayoría son menores de 18 años, con escasa instrucción, y trabajan una cantidad de horas anormalmente bajas.

Sin embargo, la prevalencia de niveles deprimidos de salario mínimo (o básico de convenio cuando lo hubiere) se convierte en un factor de peso para la extensión de formas irregulares de contratación, sin descuentos ni aportes sociales, que permiten al trabajador percibir un salario de bolsillo más alto que el fijado oficialmente. En consecuencia, el perfil de los trabajadores desprotegidos excede el descripto más arriba.

El deterioro de las condiciones de trabajo es la resultante de la reestructuración de las relaciones laborales hacia un modelo en el que predomina el subregistro y por lo tanto la desprotección y la inseguridad. Estas características no son patrimonio exclusivo del sector informal ni del segmento de trabajadores independientes, ya que crecientemente el sector formal de la economía hace uso de formas precarizadas de contratación.

En este sentido la delimitación de las categorías ocupacionales debería incluir indicadores que den cuenta de este proceso.

#### CATEGORIA OCUPACIONAL

La categoría de la ocupación posibilita la definición de la relación laboral en la que está inmerso el respondente. El Censo de 1970 partía de una sumatoria de categorías para su definición: la categoría ..."es un

---

(11) La subdivisión de las tareas de producción y de comercialización fue uno de los factores que permitieron el incremento de la subcontratación.



concepto que obtiene información sobre las categorías básicas siguientes: "...Asalariado, Cuenta Propia, Patrón o Socio y Trabajador Familiar sin Remuneración Fija".

El Censo de 1980 delimitaba el concepto a la "relación de la persona que trabaja con la empresa u organismo para quien lo hace".

Si bien a primera vista parece que la definición utilizada en el Censo de 1980 ganaba en precisión, de hecho era limitativa. Al restringir la figura del empleador a "empresa u organismo" se reducía el espectro de asalariados a los que estaban vinculados (casi exclusivamente) con empresas (privadas) u organismos (estatales), es decir, a los que estaban inmersos en el sector formal. Se excluía implícitamente otra figura de empleador como podría ser por ejemplo una familia o persona individual, un contratista o una empresa de trabajo temporario.

Es en este punto donde emerge la importancia de tomar en cuenta en la medición censal el papel de la intermediación y la caracterización más precisa del tipo de empleador.

## ASALARIADOS

El modelo de trabajador asalariado regular, de tiempo completo, cuya ocupación no tiene un tiempo definido de duración, empleado directamente por un patrón, firma o empresa y cuyo empleador hace los aportes correspondientes a la seguridad social y le descuenta de su salario no debiera constituir la base de la categoría de "asalariado" y debiera en cambio incluir a los casos que se alejan de él.

A raíz de los cambios que afectaron la estructura de las relaciones laborales, las categorías tradicionales resultan insuficientes para medir las nuevas formas de posición en la ocupación. Estos cambios conciernen a la mayor heterogeneidad de los indicadores que habitualmente se utilizaban para definir las categorías ocupacionales, y en consecuencia implican la necesidad de incluir nuevas especificaciones que amplíen la definición de "asalariado".

Los Censos de Población de 1970 y 1980 definían al asalariado como una persona que desempeña una actividad física o intelectual y trabaja a jornal o sueldo para un patrón o empleador público o privado .

Esta definición implícitamente excluía diversas formas no convencionales de trabajo asalariado; la caracterización de asalariado a utilizar en el Censo de 1990, debiera incluir indicadores que permitan detectar los nuevos rasgos

de la relación salarial, evitando así subestimar el volumen de la población ocupada asalariada.

a. Por un lado al en cuanto a la forma de remuneración, al referirse exclusivamente al jornal o sueldo, se excluyen otras formas de pago.

El asalariado no se define por una forma única de remuneración; el jornal o sueldo es la forma de pago del asalariado "regular" y será necesario incluir en el cuestionario referencia a otras formas de pago.

b. En las ramas del Calzado, Vestido y Comercio, donde la incidencia del trabajo no registrado es mayor que en el resto, se han extendido nuevas formas de relación laboral. La subcontratación, el trabajo por encargo por parte de intermediarios, la subdivisión de las tareas productivas fuera de la esfera de la fábrica, el trabajo a domicilio, han ido sustituyendo al asalariado tipo.

Junto a los trabajadores domiciliarios "tradicionales" (12) se ha desarrollado otro tipo de trabajador al cual un propietario o intermediario le provee de instrumentos de trabajo y de insumos, e incluso establece los plazos dentro de los cuales debe terminar la tarea. El dador de trabajo puede ser un empleador directo - un establecimiento fabril o tienda - o un intermediario - tallerista o contratista. Estas constituyen formas de subcontratación que debieran categorizarse como trabajo asalariado (13).

En la rama de Comercio, la proliferación de unidades pequeñas ha facilitado que los empleadores declaren a sus asalariados como cuentapropistas o trabajadores familiares sin remuneración para evadir las cargas previsionales. Los vendedores a domicilio que dependen de un establecimiento son asalariados, si bien es práctica corriente el subregistro de este tipo de trabajador (14).

---

(12) El trabajador a domicilio es una figura que estuvo vigente en la legislación argentina desde 1916. En esta sección nos referimos al trabajador que figura como domiciliario pero que en realidad no es propietario de los instrumentos de producción ni de los materiales y que de hecho es un asalariado "fuera de la fábrica".

(13) Ver Ackerman (1988). El autor discute las ambigüedades de forma de la relación laboral en el caso de la industria del calzado. Los dadores de trabajo son los que encargan determinado tipo de prendas; los talleristas nuclean a varios trabajadores que legalmente aparecen como domiciliarios" y que de hecho son asalariados. En Goldín (1988) se analiza el caso de los contratistas y la evasión previsional que resulta de la intermediación entre el contratista y la firma empleadora.

(14) Ver Urriza (1988).

c. La estacionalización de la producción ha extendido la figura del trabajador transitorio a ramas de actividad urbanas; su no inclusión en la fuerza de trabajo ocupada es una de las principales causas de subregistro.

#### TRABAJADORES POR CUENTA PROPIA

La definición censal utilizada en 1970 y 1980 del trabajador cuentapropista establecía que se trataba de una persona "que, sin depender de un patrón, explota su propia empresa económica o que ejerce por su propia cuenta una profesión u oficio, sin ocupar ningún trabajo remunerado".

En la práctica, la categoría de trabajador por cuenta propia presenta problemas de límites con respecto a, por un lado, los empleadores y por el otro, los asalariados.

La diferencia con los empleadores se basa en el uso o no de fuerza de trabajo remunerada. Mientras los empleadores utilizan empleados remunerados en el desempeño de su actividad, los cuentapropistas no tienen asalariados a su cargo.

La delimitación entre el cuentapropista y el trabajador asalariado es objeto de constantes discusiones en el ámbito de las organizaciones internacionales (15).

Los rasgos principales del trabajador cuentapropista han sido descriptos como sigue:

a. El cuentapropista usualmente trabaja solo, a tiempo completo, como artesano o profesional, produciendo bienes o servicios que vende a terceros.

b. En el ámbito de su lugar de trabajo es el único que tiene autoridad para definir la tarea, y se constituye por lo tanto en el único responsable de la calidad y el cumplimiento frente a eventuales clientes.

c. La cantidad de horas de trabajo necesarias para el cumplimiento de las tareas, así como su distribución a lo largo del día o de la semana, depende exclusivamente de su voluntad o necesidades.

d. Los medios de producción utilizados en la fabricación de un bien, o los instrumentos usados en la provisión de un servicio son de propiedad del trabajador por cuenta propia - o en su defecto éstos pueden ser alquilados.

Los insumos y las materias primas son comprados por el mismo trabajador.

(15) Ver Standing (1983); Cordova (1986).

e. La remuneración percibida por el cuentapropista consiste en el monto de beneficios que obtiene de la venta de los bienes o servicios que produce o provee.

f. Sus clientes y no un empleador o contratista le dan instrucciones para su trabajo; en otras palabras no está subordinado a las decisiones de un patrón.

g. Su clientela está constituida por un número generalmente amplio de personas; las situaciones en las que vende su producción o sus servicios a un sólo cliente no son duraderas.

Las diversas formas de trabajo por encargo, subcontratación, plantean problemas de límites entre el cuentapropista y el asalariado. Como se veía en la sección anterior, un asalariado puede trabajar sólo, vendiendo en apariencia su producto y estando en la práctica vendiendo su fuerza de trabajo a un tercero.

No todos los rasgos del trabajador cuentapropista "tipo" sugeridos por los autores citados podrán ser detectados en un Censo de Población; algunas de las especificaciones correspondería incluirlas en una encuesta periódica sobre la fuerza de trabajo.

#### TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACION FIJA

El trabajador familiar se desempeña en la empresa o firma de un pariente, y puede recibir remuneración regular o irregular por el desempeño de dicha actividad. La definición de actividad económica sugerida para la medición censal de 1990 (16) incluye explícitamente a los trabajadores familiares que hayan ayudado a un pariente aunque sea por pocas horas. En los censos anteriores la pregunta sobre condición de actividad al basarse en una semana de referencia e incluso especificar el número de horas trabajadas excluía a los trabajadores que hubieran desempeñado tareas en forma no regular durante pocas horas. En consecuencia, se habría subestimado el volumen de trabajadores familiares, sobre todo en la población activa rural (17).

---

(16) Ver la propuesta sobre Condición de Actividad del Cen90.

(17) Ver C.Moyano (1988), mimeo inédito, INDEC. El autor sugiere que el subregistro de los trabajadores familiares en la PEA rural se debió en los censos de 1970 y 1980 a que aparecían como activos los que desempeñaban tareas a tiempo completo.

Las instituciones internacionales recomiendan definir al trabajador familiar por el tipo de empresa en la que trabajan. Si se diferenciaron las firmas entre aquellas que emplean trabajo remunerado y las que tienen un carácter familiar y utilizan ayuda familiar, el trabajador familiar estaría definido de acuerdo con su pertenencia a la empresa y no por el tipo de remuneración. Nuevamente, esta especificación no parece pertinente para un censo de población, por lo que la captación de los trabajadores familiares sin remuneración fija debiera afinarse a través de la medición adecuada de condición de actividad.

1. Por un lado, las que surgen de las definiciones  
técnicas de las categorías de trabajadores independientes  
(con y sin empleador) y asalariados. Se ha  
reconocido en las instituciones internacionales la necesidad  
de refinar las definiciones de modo de evitar la  
superposición que naturalmente, lleva a confusiones. Dentro  
de este área de problemas se incluye la gran parte  
destruccion de la distinción entre subclases de cada  
categoría. Así, las recomendaciones internacionales  
aconsejan adelantar en la caracterización de los asalariados  
y los trabajadores independientes, con vistas a por un lado  
definir el "tipo ideal" de cada categoría y especificar los  
desvíos al mismo y entre ellas para construir las subclases.

En el caso de los asalariados, el patrón básico sería  
el de un trabajador que: a. trabaja a tiempo completo para  
un empleador, en un lugar de trabajo donde prevalece la  
autoridad del empleador; b. los medios de producción son  
de los empleadores; c. los salarios son provisionales por ser  
remuneración constante en un sueldo o salario; d. existe un  
contrato - explícito o no - entre asalariado y empleador.

Sin embargo, muchos asalariados no cumplen con estas  
requisitos y pueden trabajar menos que un "tiempo completo",  
dependiendo de uno o más empleadores al mismo tiempo. Por  
esta parte pueden realizar las actividades propias de un  
empresario fuera del ámbito de la autoridad de un patrón,  
estableciendo a voluntad las horas y el tiempo de trabajo.  
El contrato o acuerdo puede hacerse a través de algunas  
formas de intermediación, y con un acuerdo por un período  
específico y que pueden o no ser renovados.

Los contratistas pueden trabajar tanto a otros  
trabajadores en un lugar donde haya un único cliente que  
establece las condiciones de trabajo y que se constituye en  
único comprador. Estos casos pueden introducir dificultades  
para la distinción entre contratistas y asalariados.

2. El segundo conjunto de problemas se refiere a los  
indicadores de categoría ocupacional, en donde a las  
variables que se toman como criterios para la captación de

## CONCLUSIONES

La clasificación de posición en la ocupación utilizada en los Censos de Población en la Argentina, inspirados en la clasificación internacional de posición en el empleo (ICSE) presentan una serie de problemas.

Las dificultades pueden agruparse en dos grandes grupos.

1. Por un lado, las que surgen de las definiciones teóricas de las categorías de trabajadores independientes (con y sin empleados remunerados) y asalariados. Se ha reconocido en las instituciones internacionales la necesidad de refinar las definiciones de modo de evitar la superposición que naturalmente, lleva a confusiones. Dentro de este área de problemas se incluye la aún poco desarrollada diferenciación entre subclases de cada categoría. Así, las recomendaciones internacionales aconsejan adelantar en la caracterización de los asalariados y los trabajadores independientes, con vistas a por un lado definir el "tipo ideal" de cada categoría y especificar los desvíos al mismo y sobre esta base construir las subclases.

En el caso de los asalariados, el patrón básico sería el de un trabajador que: a. trabaja a tiempo completo para un empleador, en un lugar de trabajo donde prevalece la autoridad del empleador; b. los medios de producción así como los insumos son provistos por éste último; c. la remuneración consiste en un sueldo o salario; d. existe un contrato - explícito o no - entre asalariado y empleador.

Sin embargo, muchos asalariados no cumplen con estos requisitos y pueden trabajar menos que un "tiempo completo", dependiendo de uno o más empleadores al mismo tiempo. Por otra parte, pueden realizar las actividades propias de su ocupación fuera del ámbito de la autoridad de un patrón, estableciendo a voluntad las horas y el tiempo de trabajo. El contrato o acuerdo puede hacerse a través de algunas formas de intermediación, y con un acuerdo por un período específico y que pueden o no ser renovados.

Los cuentapropistas pueden trabajar junto a otros trabajadores en un lugar donde haya un único cliente que establece las condiciones de trabajo y que se constituye en único comprador. Estos casos pueden introducir dificultades para la distinción entre cuentapropistas y asalariados.

2. El segundo conjunto de problemas se refiere a los indicadores de categoría ocupacional, es decir a las variables que se tomará como centrales para la captación de

la posición en la ocupación. Su resolución requiere la elaboración de reglas claras de la forma en que se deben combinar las distintas variables para llegar a la definición de las clases y subclases de categoría ocupacional. Estas variables son las que han sido propuestas a partir de este trabajo para modificar el cuestionario censal de 1990.

Cordova, E. 1986. "From Full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labor relations", *International Labour Review*, 93(1/2), No. 6, November-December 1986.

Cordova, E. y Marshall, A. 1988. "Estructura del Empleo y Empleo y Estructura del Empleo", *Estadísticas de los Resultados del Censo de Población Argentina de 1990*, en IAGC, op.cit.

Gallin, P. 1988. "Precarización del Empleo en Argentina", en *El Empleo Precario en Argentina*, Vol. I, 1974-1983, en *El Empleo Precario en Argentina*, Vol. I, (1974-1983), en *El Empleo Precario en Argentina*, Vol. I, OIT, Ginebra, 1983.

Hollman, E. 1986. "Issues Concerning a Possible Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE)", ILO, Bureau of Statistics, 1986 Revision Series.

Ortiz, A. 1986. "El Empleo Precario en Argentina", Vol. I, (1974-1983), en *El Empleo Precario en Argentina*, Vol. I, OIT, Ginebra, 1983.

Standing, G. 1983. "A Labour Status Approach", *Working Statistics, Population and Labour Policies Programme Working Paper No. 129*, Geneva.

Utrilla, M. 1988. "El Empleo Precario en Argentina", en *El Empleo Precario en Argentina*, Vol. I, (1974-1983), en *El Empleo Precario en Argentina*, Vol. I, OIT, Ginebra, 1983.

## NOTAS BIBLIOGRAFICAS

Ackerman, M.E. 1988. "Administración del Trabajo y Empleo Clandestino en la Industria del Calzado", en Pedro Galín, (comp.) El Empleo Precario en Argentina, Vol.2., OIT, Ciat, MTySS.

Aparicio, S. 1985. "El Empleo Rural y la Caracterización de los Sectores Sociales a través de los Censos", en Los Censos de Población del 80, INDEC.

Cordova, E. 1986. "From full-time wage employment to atypical employment: A major shift in the evolution of labour relations?, International Labour Review, Vol. 125, No.6, November-December 1986.

Cortés, R. y Marshall, A. 1985. "Tamaño de la Fuerza de Trabajo y Estructura del Empleo. Examen Crítico de los Resultados del Censo de Población Argentino de 1980", en INDEC, op.cit.

Galín, P. 1988. "Precarización del Empleo en la Argentina", en El Empleo Precario en Argentina, Vol.2., OIT, Ciat, MTySS.

Hoffman, E. 1986. "Issues Concerning a Possible Revision of the International Classification of Status in Employment (ICSE), ILO, Bureau of Statistics, ISCO revision Section.

Orsatti, A. 1986. "El Empleo Precario en Buenos Aires (1974-1983)", en El Empleo Precario en Argentina, Vol.1., OIT, Ciat, MTySS.

Standing, G. 1983. A Labour Status Approach to Labour Statistics, Population and Labour Policies Programme Working Paper No. 139, Geneva.

Urriza, M. 1988. "El Trabajo Clandestino en Comercio", en Galín, (comp)., Vol.2.



## CUESTIONARIO

(Una vez establecido el nombre de la "ocupación principal")

1. En esa ocupación, Ud. es

- ASALARIADO DEL SECTOR PUBLICO  
(En la Administración)

- Nacional
- Provincial
- Municipal

- En una Empresa Pública  
Ignorado

- ASALARIADO DEL SECTOR PRIVADO

- En un establecimiento con
- Hasta cinco asalariados
  - Más de cinco asalariados
- Ignorado

- EMPLEADOR, PATRON O SOCIO  
En un establecimiento con

- Hasta cinco asalariados
- Mas de cinco asalariados

Ignorado

- CUENTA PROPIA (NO TIENE ASALARIADOS)

- TRABAJADOR FAMILIAR SIN REMUNERACION FIJA

- EMPLEADO DOMESTICO

- IGNORADO

2. Dónde está ubicado su lugar de trabajo ?

- En una fábrica, local comercial o de oficinas

- En una obra en construcción

- En un establecimiento agropecuario

- En su propio domicilio

- En uno o más domicilios particulares (distintos del propio)

- Otro (Especificar)

- Ignorado

(A los que contestaron que son ASALARIADOS DEL SECTOR PUBLICO O DEL SECTOR PRIVADO)

3. Por esa ocupación, le descuentan para  
sí no

Jubilación

Obra Social

Ignorado

4. La remuneración que recibe habitualmente por el desempeño de esa ocupación, consiste en

- Sueldo, salario, quincena, jornal, o pago por hora

- Pago a destajo, por pieza u obra

- Comisión o Porcentaje

- Otros. (especificar).

- Ignorado

5. De quién recibe su remuneración ?

- De un empleador o patrón (público o privado)

- De un contratista de mano de obra

- De una agencia de colocaciones o de trabajo temporario.

- Otra situación (especificar)

- Ignorado

6. Su ocupación actual, es

- Fija o permanente

- Temporaria

- Ignorado

A los que contestaron que en su ocupación principal son trabajadores por CUENTA PROPIA.

7. De quién recibe su remuneración ?

- Del público o empresas a los que vende su producción o servicio

- De una única persona o empresa que el encarga su producción o servicio.

## INSTRUCTIVOS.

Pregunta 1. En esa ocupación, Ud. es

Una vez que el entrevistado ha respondido el nombre de la ocupación que ejerce, se quiere conocer qué posición ocupa en el desempeño de su actividad principal.

Cuando depende de un patrón o empleador se lo consigna como ASALARIADO. Cuando el empleador es una empresa u organismo que pertenece al sector público, será ASALARIADO DEL SECTOR PUBLICO. Cuando el empleador o firma pertenece al sector privado, se consigna ASALARIADO DEL SECTOR PRIVADO.

A los que responden ASALARIADO DEL SECTOR PUBLICO, se pregunta si trabajan en la Administración - nacional, provincial o municipal - o en una Empresa Pública.

A los que responden ASALARIADO DEL SECTOR PRIVADO, se les pregunta si en el establecimiento en que desempeñan su ocupación trabajan hasta cinco empleados - sin contar el patrón o socios o más de cinco.

Cuando se trata de un trabajador independiente que tiene empleados a su cargo, se lo consigna como EMPLEADOR, PATRON O SOCIO. Se le formula a continuación la pregunta sobre tamaño del establecimiento.

Cuando se trata de un trabajador independiente que no tiene empleados a su cargo, se lo consigna como CUENTA PROPIA.

El trabajador familiar sin remuneración fija es el que trabaja en el negocio, establecimiento agropecuario o firma de un pariente.

El EMPLEADO DOMESTICO realiza tareas de limpieza, lavado, planchado, cuidado de niños, cocina, etc. en el domicilio o los domicilios particulares de su o sus patrones.

Pregunta 2. Dónde está ubicado su lugar de trabajo ?

Esta pregunta intenta conocer el el lugar donde desarrolla sus tareas el respondente.

El mismo puede trabajar :

- en un lugar especialmente habilitado para el desarrollo de las tareas específicas, tal como una oficina, una escuela, un local comercial, una fábrica, un taller, etc.
- en una obra en construcción
- en un establecimiento agropecuario
- en su propio hogar
- en el hogar de quien o quienes lo emplean.

A LOS QUE RESPONDIERON QUE SON ASALARIADOS DEL SECTOR PUBLICO O DEL SECTOR PRIVADO SE LES FORMULARAN LAS PREGUNTAS No. 3,4,5,Y 6.

LOS QUE RESPONDIERON QUE SON TRABAJADORES CUENTA PROPIA SE LES FORMULARA LA PREGUNTA 7.

Pregunta 3. Por esa ocupación, le descuentan para Jubilación y/o obra social?

Esta pregunta busca conocer si el empleador o empleadores le descuentan al respondente parte de su salario para una caja de jubilaciones y/o para alguna obra social.

Pregunta 4. La remuneración que recibe habitualmente por el desempeño de esa ocupación, consiste en...

Esta pregunta diferencia entre los tipos de remuneración en base a la regularidad de la misma. Así, un trabajador que recibe regularmente un sueldo mensual, una quincena o pago por horas, se diferencia del que recibe pago por producto terminado o pieza o del que cobra una proporción sobre las ventas, por ejemplo en forma de porcentaje fijo.

Pregunta 5. De quién recibe su remuneración ?

Esta pregunta busca detectar la existencia de intermediación entre el asalariado y el empleador. La primera opción es para los que trabajan y reciben el pago directamente de un empleador o patrón. El segundo caso apunta a conocer si el asalariado depende de una persona que contrata su trabajo para realizar tareas a terceros. El tercero, se refiere a aquellas agencias de colocaciones que consiguen personal temporario o permanente para firmas.

Pregunta 6. Su ocupación actual, es..

Esta pregunta está dirigida a conocer si el asalariado tiene una ocupación fija, es decir estable o permanente, o si su empleo es temporario, y tiene una fecha fija de terminación. Lo que intenta medir es la estabilidad laboral; el contrato entre el empleador y el asalariado puede ser verbal o escrito, explícito o implícito.

Pregunta 7. (A los Cuenta Propia) De quién recibe su ingreso?

Esta pregunta intenta distinguir entre aquellos trabajadores por cuenta propia que reciben su ingreso del público al cual le proveen de un servicio o venden un bien, y los que reciben su remuneración de una firma única o persona que le encarga su trabajo. Un ejemplo del primer caso sería un heladero ambulante que recibe su ingreso por la venta de helados. Ejemplo del segundo, sería una modista que trabaja para una única tienda a la que le vende sus confecciones por encargo.

